

Основные итоги апробации и первых этапов внедрения профессионального стандарта педагога

Забродин Ю. М. *,
ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия,
zabrodinym@mgppu.ru

Сергоманов П. А. **,
Департамент государственной политики в
сфере общего образования Минобрнауки
РФ, Москва, Россия

Рассматриваются концепция профессионального стандарта педагога – работника сферы образования, методологические подходы к описанию профессиональной деятельности учителя, воспитателя на фоне краткой истории становления и развития разработки и применения профессиональных стандартов в нашей стране и за рубежом. Описывается структура, функции и содержание профессионального стандарта педагога. Обсуждаются проблемы апробации и применения профессионального стандарта педагога, перспективы и основные направления его применения в условиях модернизации педагогического образования.

Ключевые слова: профессиональный стандарт педагога, педагогическая деятельность, трудовые функции профстандарта педагога, необходимые компетенции, профессиональное педагогическое образование, развитие профессиональных квалификаций

Отечественный и зарубежный опыт¹ показывают, что среди первоочередных мер, призванных обеспечить развитие комплексной службы защиты, сопровождения и безопас-

ного развития детства, следует назвать создание организационной, нормативной и технологической базы образования. В состав обновленной нормативной базы должна быть

Для цитаты:

Забродин Ю. М., Сергоманов П. А. Основные итоги апробации и внедрения профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 2. С. 44–58. doi: 10.17759/pse.2016210206

* *Забродин Юрий Михайлович*, доктор психологических наук, профессор, проректор, ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия, e-mail: zabrodinym@mgppu.ru

** *Сергоманов Павел Аркадьевич*, кандидат психологических наук, заместитель директора, Департамент государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки РФ, Москва, Россия.

¹ См. Дайджест основных результатов апробации и экспериментального внедрения профессионального стандарта педагога в 2014–2015 гг. [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2016. Т. 8. № 2. С. 89–132. doi: 10.17759/psyedu.2016080209

включена общественно-государственная система сертификации и аттестации методов и технологий работы педагога, а также система сертификации и аттестации профессионального персонала, основная часть которого есть результат работы модернизируемой профессиональной школы.

Поскольку общее направление модернизации современного профессионального образования во всех его формах и видах опирается на компетентностный подход, принятый в большинстве стран и подтвержденный принципами Болонского (и последующих) соглашения, постольку реализация компетентностного подхода в системе российского образования предусматривает ориентацию на измеримый конкретный результат образования, а в случае профессионального образования – переход на многоуровневую систему формирования и сопровождения полноценного специалиста, дополненную модернизированной системой последипломного сопровождения и повышения квалификации, что должно и может обеспечить гарантированную подготовку работника к эффективной будущей профессиональной деятельности.

Эта работа должна быть сопряжена с системой (только становящейся в России) профессиональных стандартов, регулирующей деятельность и послевузовскую карьеру выпускника.

Разработке проекта отечественного стандарта профессиональной деятельности педагога предшествовали исследования, начатые еще в 2005 г., которые позволили создать научные и практические основания Концепции профессионального стандарта педагога, базирующиеся на принципах *компетентностного подхода, включающие описание категории компетенции и раскрывающие ее содержание*².

В современной науке и практике модели компетенций широко используются для соотнесения индивидуальных способностей и «ядерных» компетенций организации. Модель компетенций обычно рассматривается в качестве механизма, связывающего развитие человеческих ресурсов с организацион-

ной стратегией: «описательный инструмент, который идентифицирует навыки, знания, особенности личности и поведения, необходимые для эффективного выполнения работы в организации, и помогает бизнесу достигать стратегических целей».

Обобщая результаты зарубежных и отечественных исследований, мы полагаем, что для создания эффективной научной основы для практической работы в данном направлении необходим целостный подход к компетентности, объединяющей знания, понимание, ценности и навыки, «присущие людям, которые называются профессионалами». В соответствии со сказанным, предлагаемая и используемая нами далее модель профессиональной компетентности включает пять подмножеств связанных компетенций (относящихся к работе) и компетентностей (относящихся к работнику) и, соответственно, предполагает пять измерений этой важной персональной характеристики.

- Когнитивная компетентность, которая включает не только официальные знания, но также и неофициальные – в том числе основанные на личном опыте. Знания (знают что), подкрепленные пониманием (знают почему), и эти феномены отличаются от компетенций.

- Функциональная компетентность (навыки или «ноу-хау») включает то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать... [и] способен продемонстрировать.

- Личностная компетентность включает поведенческие компетенции (знают, как вести себя), определяющиеся как относительно устойчивые характеристики личности, причинно связанные с эффективным или превосходным выполнением работы.

- Социокультурная или этическая компетентность, на базе которой формируются личное мнение и профессиональные ценности, способность принимать основанные на них решения в конкретных рабочих ситуациях.

- Мета-компетентность, которую можно рассматривать как интегральное свойство социального поведения и к которой относятся, в частности, способности общения, способно-

² Подробнее см. Дайджест, опубликованный в электронной версии настоящего журнала.

сти справляться с неуверенностью, также как и с поучениями и критикой.

Описание профессиональной деятельности

Ясно, что в основу и профессиональных, и образовательных стандартов должен быть положен анализ профессиональной деятельности. Классическим методом изучения трудовой деятельности человека является *профессиография*, зародившаяся в русле психотехники еще в 20–30-х гг. XX в. В основе *профессиоведческого направления* лежит принцип комплектности изучения профессий с экономической, социальной, психологической, медицинской и производственно-технической сторон. При этом объем сведений ограничивается целями профориентации и профконсультации.

Психографическое направление. Здесь в основе психологического анализа деятельности лежит выявление и описание совокупности профессионально значимых свойств человека как субъекта труда, индивида и личности. Результатом является психограмма. В основе технологии *психологического изучения субъекта труда* (системная профессиография) лежит изучение конкретных субъектно-объектных отношений, обуславливающих взаимное соответствие человека и профессии. *Психологический анализ деятельности* включает:

- 1) анализ и проектирование психологических механизмов, которые управляют самой деятельностью и позволяют ее реализовать;
- 2) управление мотивационно-целевой сферой человека;
- 3) управление психическими функциями человека на разных этапах формирования профессиональных способностей, профессиональной пригодности и готовности к деятельности.

Сущность концепции «психологического анализа, оценки и синтеза человеческой деятельности» заключается в том, что в качестве структурно-понятийной единицы анализа профессиональной деятельности выбирается *категория задачи*. Декомпозиция деятельности на систему задач дает возможность исследовать процессы управления целеобразованием и мотивацией субъекта, анализировать индивидуальные стратегии поведения.

При этом деятельность оценивается в системе «субъект труда – профессиональная среда», что предполагает выявление структуры взаимосвязей как между компонентами подсистем «субъект труда» и «профессиональная среда», так и внутри этих компонентов. В соответствии с указанной концепцией, подсистема «субъект труда» включает в себя: профессионально важные качества (ПВК), профессиональный опыт, мотивацию, психические состояния (функциональные состояния) работающего человека и т.п. Подсистема «профессиональная среда» включает в себя, в свою очередь, объект (предмет) и результат труда, орудия (средства) труда, технологическую процедуру профессиональной деятельности, организационную структуру ее обеспечения и осуществления, физические (природные) и социальные условия реализации конкретной трудовой деятельности, и только отсюда – квалификационные требования к работнику.

История становления и современные тенденции развития систем профессиональных стандартов демонстрируют возможность и важность дальнейшего развития аналитических описаний профессиональной деятельности на базе имеющейся системы квалификационных характеристик. Это может быть осуществлено, как мы полагаем, путем разработки и применения стандартов профессиональной деятельности или профессиональных стандартов, которые позволяют связать характеристики содержания профессиональной деятельности и требуемые этой деятельностью качества самого работника.

Следует отметить, что в качестве квалификационных характеристик (КХ) работника, как в советской, так и в современной отечественной практике управления воспроизводством рабочей силы рассматриваются КХ, приведенные в Квалификационных справочниках. Последние были призваны выполнять множество важнейших функций в области организации, нормирования и оплаты труда, подготовки кадров. В частности, ЕТКС (единный тарифно-квалификационный справочник) предназначался для тарификации работ, присвоения квалификаци-

онных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве. Он включает *Квалификационные характеристики должностей*, которые предназначены для подбора работников и расстановки их по должностям штатной структуры организации, расстановки и использования кадров, обеспечения единства при определении *должностных обязанностей и квалификационных требований*, а также для принятия решений о соответствии работников занимаемым должностям при проведении *аттестации*.

Классическая квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации». Отнесение служащих к одной из трех категорий (руководители, специалисты и другие служащие) осуществляется в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание труда работника (организационно-административные, аналитико-конструктивные, информационно-технические). Понятно, что действующие нормативные документы в этом смысле даже в первом приближении никак нельзя назвать профессиональным стандартом.

Основные направления развития систем профессиональных стандартов за рубежом

Появление профессиональных стандартов за рубежом во многом было обусловлено необходимостью качественного совершенствования рабочей силы в условиях быстро меняющейся технологической среды. В отличие от квалификационной характеристики, он имеет другую структуру: «трудовая функция», «трудовое действие», «необходимые трудовые умения», «необходимые знания» и определяемый сложностью профессиональной деятельности уровень квалификации работника (образовательный ценз и квалификационный сертификат). Как можно увидеть и как было сказано выше, такая структура, в отличие от квалификационной характеристики, замкнутой на *должность* работника, позволяет свя-

зать параметры и компоненты содержания профессиональной деятельности и требуемые этой деятельностью качества самого работника.

Существует четкое понимание, что от применения профессиональных стандартов возможны как экономические, так и социальные выгоды. Значимость разработки систем профессиональных стандартов повышается в условиях интернационализации производства, торговли и рынков труда. Если принятие стандартов ISO 9000 можно рассматривать как направление, имеющее значительные последствия для роста производительности, то профессиональные стандарты имеют такое же по силе влияние на развитие человеческого капитала.

В развитых и развивающихся странах осознаются выгоды от разработки и внедрения профессиональных стандартов. Уже много стран сделало определенные шаги для развития профессиональных и образовательных стандартов, а многие начинают развивать международные стандарты и адаптировать национальные стандарты к международным требованиям. За последние годы достаточное количество стран (Австралия, Новая Зеландия, Канада, Дания, Германия, Япония, Нидерланды, Великобритания, и Соединенные Штаты) осуществили переход от фрагментированной к слаженной и скоординированной системе профессиональных стандартов.

Исследования показывают, что, несмотря на неоспоримые экономические и социальные предпосылки, все же развивающиеся страны сталкиваются с особенными проблемами в этой области. Среди них можно выделить следующие:

– инвестиционные затраты. Опыт стран со средним уровнем дохода, таких, например, как Румыния и Турция показывает, что для того, чтобы разработать наиболее важные профессиональные стандарты и обеспечить жизнеспособность всей будущей системы профессиональных стандартов, необходимы инвестиции в размере около 2 миллионов долларов. По оценкам, разработка профессиональных стандартов может занять 3–5 лет.

– наличие большого неформального сектора экономики;

– наличие международных стандартов. По существу, при разработке профессиональных стандартов в развивающихся странах возникает проблема непротиворечивого учета собственного и международного опыта.

Опыт зарубежных стран показывает, что создание качественных профессиональных стандартов, их эффективное использование и поддержание (обновление, развитие) требуют урегулирования ряда проблем, в частности:

- привлечение всех заинтересованных сторон к работе по формированию (созданию) и использованию профессиональных стандартов, рациональное распределение полномочий между ними, при этом особое внимание необходимо уделять роли и участию работодателей в данном процессе;

- формирование организационных механизмов разработки и поддержания профессиональных стандартов, которые бы позволяли своевременно и качественно обновлять стандарты и обеспечивали бы преемственность «новых» и «старых» стандартов.

Современные тенденции развития системы профессиональных стандартов в Российской Федерации

Актуальный в настоящее время вопрос для каждого субъекта экономической деятельности состоит в том, чтобы согласовать специфические специальности и профессии, требующие различного уровня образования и квалификации, с действующей системой стандартизации профессиональной деятельности и образовательной подготовки. Использование профессиональных стандартов обусловлено необходимостью установления согласованных требований к качеству труда посредством:

а) повышения качества и производительности технологий;

б) повышения качества подготовки работников в системе профессионального образования;

в) развития обучения на производстве;

г) объективной оценки и создания возможности повышения уровня квалификации действующих работников.

Профессиональные стандарты способны

внести существенный вклад в разработку качественных образовательных программ и программ профессионального обучения при условии, что они непосредственно связаны с потребностями рабочего места и всей экономики. Многие крупнейшие компании России (ТНК-ВР, Лукойл, Транснефть, РусАЛ, КНАУФ, ОАК и целый ряд других) на основе разработанных в своих областях деятельности профессиональных стандартов сформировали требования к содержанию образовательных программ и организовали их внедрение в образовательный процесс.

Известно, что в любой действующей системе профессиональной подготовки и профессионального труда существует неоднократно отмеченное несоответствие между успешностью поступления в учебное заведение, успешностью обучения и успешностью последующей профессиональной деятельности. Имеющийся опыт показывает, что снять это несоответствие можно, лишь наладив специальный дополнительный отбор абитуриентов по данным психолого-педагогической диагностики состояния его профессионально-значимых качеств, развития необходимых компетенций. Но для начала эти профессионально важные качества необходимо как минимум выявить и упорядочить, поскольку, как тоже хорошо известно, на стадии поступления, обучения и профессиональной деятельности ведущую роль играют различные качества личности: умение преодолеть барьер поступления, способность к обучаемости и собственно профессионально значимые качества, необходимые для эффективного становления профессионального работника. Из анализа компетенций как одного из компонентов системы профессионально важных качеств (далее – ПВК) вытекают важные исходные положения для анализа всей деятельности педагогического работника: требуемые компетенции являются необходимыми и достаточными предпосылками для эффективной реализации деятельности педагога (учителя, воспитателя), решения им задач, которые составляют основное содержание его профессиональной работы.

Проведенные исследования позволи-

ли сформировать макет профессионального стандарта, учитывающий как характер деятельности педагогического работника, так и задачи системы профессионального образования. Содержание профессионального стандарта основывается на компетентностном подходе, предусматривающем определение требований к знаниям, умениям и навыкам работника, позволяющих ему качественно выполнять конкретную трудовую функцию в рамках вида трудовой деятельности соответствующего квалификационного уровня.

Разработка профессионального стандарта включает в себя несколько этапов, которые начинаются с определения области профессиональной деятельности в рамках исследуемого вида экономической деятельности.

Определение области профессиональной деятельности.

При определении области профессиональной деятельности, для которой будет разрабатываться профессиональный стандарт, могут быть использованы как формулировки Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) для выделения отдельных сфер производства, так и собственные наименования областей профессиональной деятельности.

Формирование перечня трудовых функций.

После выделения ВЭД (области профессиональной деятельности) и конкретизации в ней видов трудовой деятельности начинается основная содержательная работа по составлению профессионального стандарта. Для каждого вида трудовой деятельности рабочей (экспертной) группой составляется базовый перечень обобщенных и трудовых функций. В этих целях используются материалы различных профессионально-квалификационных справочников, регламентов, ФГОС, учебно-программная документация по подготовке специалистов в данной области и др.

Определение квалификационного уровня работника, необходимого для качественного выполнения трудовых функций профессионального стандарта, дает возможность

использовать способ, в основе которого лежат экспертные оценки, получаемые в ходе обследования предприятий или отражающие опыт самих членов рабочей (экспертной) группы. Чтобы разнести трудовые функции по соответствующим квалификационным уровням, эксперты должны определить критерии соотнесения и инструмент для фиксации своего мнения. В качестве критериев отнесения трудовых функций к тому или иному квалификационному уровню можно использовать дескрипторы Национальной рамки квалификаций (НРК РФ) – формулировки тех умений, знаний и общих компетенций, которыми должен обладать работник соответствующего квалификационного уровня, что отвечает логике Европейской рамки квалификаций.

Так, показатель «Широта полномочий и ответственность» в соответствии с НРК РФ определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и т. п. последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций.

В число применяемых показателей также входят:

– «сложность деятельности», которая определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов; степени неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития;

– «наукоемкость деятельности», которая определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объема и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности.

Располагая критериями отнесения каждой трудовой функции к тому или иному квалификационному уровню, эксперты, используя простейшую табличную форму с перечнем функций, могут указать, с каким именно квалификационным уровнем, по их мнению, она должна соотноситься.

Следующим этапом становится формирование содержания профессионального стандарта, главной задачей которого является привязка к каждой трудовой функции соответствующего перечня необходимых знаний и умений.

Завершается процесс сбора информации для составления профессионального стандарта определением «требований к работнику в разрезе квалификационных уровней» (необходимый уровень образования, стаж и пр.), а также формированием перечня рекомендуемых наименований должностей.

В соответствии с изложенным подходом и на основании результатов исследования профессиональной деятельности педагога, работника сферы образования, разработана функциональная карта, содержащая основные сведения о деятельности специалиста. Функциональную карту следует рассматривать как приближенный макет и исходный материал для разработки конкретной версии профессионального стандарта педагога, позволяющий в оперативном режиме корректировать содержание функциональной карты в соответствии получаемыми результатами. После проведения дополнительных исследований функциональная карта может быть преобразована в конкретный профессиональный стандарт в соответствии с принятым для данного вида деятельности макетом.

Использование ПС при формировании программ профессионального образования

Проблемы подготовки и подбора профессиональных кадров, уровень квалификации которых наиболее точно соответствует требованиям профессиональной деятельности, сохраняют актуальность уже не один десяток лет. В последние годы в нашей стране реализован ряд мер, направленных на «сближение» производства и профессионального образования. Работодатели получили реальную возможность участвовать в формировании и осуществлении государственной политики в области профессионального образования. И сегодня стоит задача создания и отработки конструктивных механизмов, повышающих эффективность и снижающих издержки (временные, финансовые, человеческие

и др.) процесса подготовки и использования профессиональных кадров.

Одним из направлений деятельности на этом пути является «сопряжение» нормативных документов и разработка рекомендаций, регулирующих вопросы квалификаций в сфере труда (квалификационные справочники, профессиональные стандарты, квалификационные категории и др.) и в сфере образования (федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования, примерные основные образовательные программы высшего профессионального образования). Цель этих рекомендаций – изложить общие подходы и описать некоторые конкретные механизмы использования профессиональных стандартов при формировании программ профессионального образования/подготовки. Рекомендации обычно состоят из двух разделов. В первом разделе могут быть собраны положения основных нормативных документов, регулирующих вопросы (определяющих возможность) учета требований работодателей при формировании федеральных государственных образовательных стандартов и программ профессионального образования; краткую характеристику основных источников информации о требованиях работодателей к профессиональным квалификациям работников. В нем также целесообразно рассмотреть основные проблемы, связанные с учетом требований работодателей, и пути их преодоления. Во втором разделе могут быть изложены основные подходы и алгоритмы действий при использовании профессиональных стандартов в процессе разработки программ профессионального образования, процедур оценки и развития профессиональных квалификаций.

Содержание профессиональных образовательных программ регулируется и контролируется государством. Действующее нормативное регулирование профессионального образования/подготовки предполагает учет требований работодателей (сферы производства) при формировании федеральных государственных образовательных стандартов, образовательных программ профессионального образования всех уровней. Федеральный закон Российской Федерации «О внесе-

нии изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» закрепил, как необходимое условие, учет требований работодателей при разработке федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) профессионального образования нового поколения.

Требования к профессиональным квалификациям. Квалификационные категории

В настоящее время одними из основных нормативных документов, определяющих требования к профессиональным квалификациям работников, являются Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД) и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) Эти документы обычно разрабатываются специалистами научно-исследовательских и/или нормативно-исследовательских организаций и проходят согласование в профильных министерствах и утверждаются постановлениями Министерства труда. Однако при обращении к справочникам как к источникам информации о требованиях к профессиональным квалификациям при разработке профессиональных образовательных программ необходимо понимать возможности и ограничения данных документов. Сегодня ЕТКС, в отличие от ЕКСД, предназначен не только для решения проблем труда (проведения тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим), но и для «составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве». Тарифно-квалификационные характеристики рабочих по разрядам включают описание деятельности («Характер работ») и необходимых знаний («Должен знать»), а в некоторых случаях и примеры работ, т. е. содержат более развернутую, по сравнению с Квалификационным справочником должностей, характеристику деятельности. Однако и тарифно-квалификационные характери-

ки КХ также не имеют необходимой конкретизации и не отражают в большинстве своем состояние современного производства.

Профессиональные стандарты как документы нового типа, представляющие наиболее полную и конкретизированную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения конкретных видов трудовой деятельности, начали разрабатываться в России в середине 90-х гг. прошлого века. Инициаторами в этом процессе выступали представители бизнес-сообщества, которые, не дожидаясь действий государственных органов, самостоятельно создавали профессиональные стандарты (ПС), содержание которых отражало представление (понимание) бизнеса о требуемом уровне квалификации работников. При формировании ПС применялись различные подходы, методы и форматы (макеты) документов, что затрудняло их эффективное использование.

В настоящее время работу по созданию единой методологии разработки и адекватных механизмов внедрения в практику профессиональных стандартов как одного из элементов национальной системы развития квалификаций наиболее последовательно и системно ведет Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП). Согласно принятым документам, профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, а также – к квалификации и компетенциям (знаниям, умениям) работников. Основным структурным элементом – единицей профессионального стандарта – является трудовая функция.

Основные функции профессионального стандарта

Профессиональный стандарт предназначен для:

– решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора,

подбора и аттестации персонала, планирования карьеры);

– организации оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;

– формирования государственных образовательных стандартов и образовательных программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;

– проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности: установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.

Следует отметить, что профессиональные стандарты пока не являются обязательной нормой ни для бизнеса, ни для системы профессионального образования, но в то же время они служат достаточно четким ориентиром, демонстрирующим точку зрения большинства представителей конкретного профессионального сообщества относительно компетенций работников. Это обеспечивается процедурой создания и утверждения профессиональных стандартов, реализуемой Национальным советом по профессиональным квалификациям при Президенте РФ:

– разработку профессиональных стандартов проводят соответствующие объединения работодателей, профессиональные сообщества и/или отдельные работодатели – крупные организации; при необходимости им оказывается организационно-методическая поддержка;

– открытое обсуждение и экспертиза проектов профессиональных стандартов, к их проведению привлекаются все заинтересованные стороны, что обеспечивает объективность результатов;

– профессиональные стандарты, разработанные работодателями (бизнессообществом) и прошедшие апробацию в отрасли,

доказавшие свою эффективность и качество, рекомендуются к использованию учреждениями профессионального образования при разработке проектов образовательных стандартов и примерных образовательных программ.

Использование профессионального стандарта при формировании программ профессионального образования

Использование ПС при создании программ профессионального образования и подготовки требует от разработчиков понимания логики построения ПС, знания его структуры, содержания, а также основных понятий и их корреляции с терминами, используемыми в документах, регламентирующих процесс профессионального образования. Разработчикам ООП, ОПОП и ПрООП необходимо учитывать:

– что существует рассогласование понятийного аппарата сферы труда и сферы образования;

– создание документов, регламентирующих процесс профессионального образования – ФГОС, ОПОП – является одним из направлений использования ПС, поэтому формат и содержание ПС не могут точно и полностью соответствовать ООП;

– перечни профессий, специальностей и направлений, по которым разрабатываются документы, регламентирующие профессиональное образование, не совпадают с перечнем областей профессиональной деятельности (и/или ВЭД), по которым разрабатываются ПС.

Из сказанного следует, что для разработки одного образовательного документа (ОПОП, ПрООП) может потребоваться использование нескольких ПС, и прямой перенос формулировок из ПС во ФГОС, ОПОП невозможен. Информация, содержащаяся в ПС, должна служить основой при создании определенных разделов ОПОП; в соответствии с действующими в настоящее время макетами ОПОП ВО сведения, содержащиеся в профессиональном стандарте, должны и/или могут быть использованы при разработке их разделов.

Эффективный учет требований работодателей на основе профессиональных стандар-

тов в дополнение того, что должно быть сделано при создании ФГОС, возможен при составлении следующих разделов ОпОП:

Виды профессиональной деятельности выпускника (виды профессиональной деятельности указываются в соответствии с ФГОС ВПО и при необходимости дополняются, уточняются вузом совместно с заинтересованными работодателями).

Задачи профессиональной деятельности выпускника (задачи профессиональной деятельности указываются на основе соответствующих ФГОС ВПО и ПрООП ВПО и дополняются, уточняются с учетом традиций вуза и потребностей заинтересованных работодателей).

Компетенции выпускника ООП, формируемые в результате освоения данной ООП ВО (компетенции выпускника, формируемые в процессе освоения данной ООП ВО, определяются на основе ФГОС ВО, Примерной ООП по данному профилю подготовки и дополняются профессионально-специализированными (и при необходимости – иными) компетенциями в соответствии с целями основной образовательной программы).

При создании и/или уточнении рабочих программ учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и программ учебной и производственной практик также возможен учет требований работодателей к профессиональным квалификациям работников. В частности, при формировании разделов, характеризующих структуру и содержание дисциплины (модуля, практики), должны быть разработаны формы и оценочные средства контроля успеваемости, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательного процесса.

Однако ясно, что даже разработанные с учетом требований профессиональных стандартов ФГОС профессионального образования будут отставать от быстро меняющихся требований рынка труда, а следом за ними будут устаревать основные профессиональные образовательные программы. Такая опасность существует и по отношению к дополнительным профессиональным программам, прежде всего для программ профессиональной переподготовки специалистов (лиц, име-

ющих высшее или среднее профессиональное образование).

Проблема может быть преодолена путем постоянного обновления профессиональных образовательных программ, а также создания их нового поколения с использованием профессиональных стандартов и/или результатов изучения потребностей рынка труда. При этом профессиональные стандарты могут быть положены в основу разработки контрольно-измерительных материалов для оценки индивидуальных образовательных достижений в ходе различных квалификационных испытаний. Спецификация процедур оценки по профессии представляет собой техническое задание для разработчиков диагностического инструментария квалификационного экзамена как одной из процедур сертификации профессиональных квалификаций. В документе, регламентирующем квалификационный экзамен, должен быть представлен подлежащий оценке перечень трудовых функций и трудовых действий, составляющих эти трудовые функции.

Спецификация пакетов оценки квалификации по профессии, по сути, является интерфейсом, задающим переход от ПС к диагностическому инструментарию квалификационного экзамена. Регламентация нужна для того, чтобы стандартизовать процессы оценки, унифицировать условия проведения диагностических процедур, т. е. минимизировать действие субъективных факторов, связанных с человеческой составляющей квалификационного экзамена, она задает параметры диагностического инструментария *для квалификационного экзамена*.

Применение профессионального стандарта позволяет:

- совершенствовать образовательные программы и учебно-методические материалы по специальности с учетом потребностей работодателей, разработать объективные средства оценки индивидуальных достижений студентов и выпускников;
- проводить профориентационную работу с абитуриентами с опорой на учет требований реальной профессиональной деятельности специалистов;

- проводить оценку квалификации и сертификацию практических работников сферы образования.

Профессиональный стандарт может использоваться не только в модернизации профессионального образования и совершенствовании трудовых отношений в профессиональной деятельности, но также в системе сертификации квалификаций при оценке текущего уровня сформированности компетенций специалиста.

Уровень квалификации может нарастать по мере обретения практического опыта работы, самообразования и обучения. Квалификация всегда является результатом освоения определенной образовательной программы и/или практического опыта. Сочетание различных форм профессионального образования может происходить внутри отраслевых квалификационных систем.

Приращение квалификации или изменение ее профиля на каждом уровне возможно путем разработки и реализации персонализированных образовательных программ системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки с построением индивидуальной образовательной траектории.

Профессиональный стандарт и формирование компетенций выпускников программ высшего профессионального образования

Одной из самых дискуссионных и трудно разрешимых проблем модернизации высшего педагогического образования становится вопрос о согласовании списка и содержания профессиональных компетенций выпускников профессиональной школы с требованиями, которые предусматривает соответствующий стандарт профессиональной деятельности педагогических работников. Опыт и результаты отечественных и зарубежных исследований показывают, что одномерные структуры (модели) компетенций (например, «знает, умеет, способен, владеет, готов») недостаточно адекватны и уступают **многомерным (структурным) моделям компетентности**

в возможностях оценки потенциала эффективности профессионала как субъекта будущей трудовой деятельности.

Развитие компетентностных идей в контексте понимания связи требований к организации и содержанию *профессиональной деятельности* (со стороны «рабочего места профессионала») и возможностей будущего субъекта этой деятельности (со стороны «перечня необходимых компетенций»), формируемых в этом субъекте системой *профессионального образования*, привело к тому, что **функциональные и когнитивные** компетенции были добавлены к **поведенческим** компетенциям – как это произошло в США, в то время как в Великобритании **когнитивные** и **поведенческие** компетентности дополнили существующие модели **профессиональных функциональных** компетенций. Франция, Германия и Австрия, выйдя на «арену» позже, изначально приняли более целостную структуру, рассматривая **знания, навыки и поведение**³ в качестве составных элементов любой модели компетенций.

Мировой опыт показывает также, что целостная типология значительно полезнее для понимания характера взаимодействия **знаний, поведенческих навыков и социальных компетенций**, которые являются **ключевыми** для выполнения практически любой профессиональной деятельности. Многомерный (целостный) подход к компетенциям становится все более распространенным и предлагает более широкие возможности для синхронизации образовательного процесса с требованиями, а также для синергии между формальным образованием и производственным обучением и профессиональной компетентностью.

В некотором смысле принятые в мировой практике модели, включающие содержание и структуру конкретных работ, а также необходимых компетентности и компетенций, в действительности позволяют обеспечить переход от компетентностного анализа *профессиональной деятельности* к задачам *профессионального образования*:

³ Еще раз обратите внимание: *знания, навыки и поведение, включая социальное поведение* (а я бы добавил к этому перечню еще и личностные, психологические характеристики – *способность, умение, владение и готовность* – Ю.З.).

• *Интегральная компетентность профессионала выступает в трех формах:*

- как условие эффективной профессиональной деятельности
- как интегральное качество личности
- как результат профессионального образования (освоения профессиональных образовательных программ ОПОП, программ дополнительного профессионального образования) и накопления профессионального опыта

• *Структура интегральной компетентности профессионала строится исходя из требований профессионального стандарта:*

- требований рынка и вида профессиональной деятельности
- основных задач для данного вида профессиональной деятельности.

• *Логическая структура компетентности включает следующие уровни компетенций (принятую типологию или категоризацию):*

- ключевые (core) – универсальные или общекультурные,
- общие или общепрофессиональные,
- специальные или узкопрофессиональные

Приведенные соображения позволяют более точно установить связь профессионального образования и профессионального труда через:

• определение перечня необходимых (с точки зрения миссии и профиля организации) *общих и локальных трудовых функций, перечня трудовых действий* (для данной организации с учетом социокультурных особенностей региона и регионального рынка труда) с опорой на профессиональный стандарт,

• описание и формализацию *профессиональной роли* как основания для согласования требований трудовой профессиональной деятельности в данной конкретной организации (профиля организации, реализуемых трудовых функций и трудовых действий, локальных требований к должности, должностных инструкций), а также определения требуемого уровня квалификации работника,

• определение перечня *необходимых и оценки наличных, сформированных* компетенций работника в контексте интегральной модели компетентности и логических уровней классификации компетенций, принятых в мировой практике, а, следовательно, – создания

основы для определения требуемого и оценки наличного уровня квалификации работника.

При этом действия с множеством компетенций, строго говоря, выходят за пределы результатов анализа, как самой профессиональной деятельности, так и действующих профессиональных образовательных программ, не нарушая, однако, общих принципов формирования и тех и других.

Содержание и связь характеристик видов работы и характеристик работника на данном (локальном) рабочем месте – профессиональная роль работника в данной организации – характеризует его рабочее место (должность) и определяют локальные требования к работнику (должностные инструкции).

Эта связь может быть определена в следующем порядке:

от области деятельности (миссии и профиля организации) → к локальным задачам деятельности (соотнесенным с профессиональным стандартом) → к профессиональной роли (определяющей должность и должностные обязанности в данной организации) → к необходимым компетенциям как результату освоения ОПОП (с учетом профиля ОПОП) и как характеристике уровня квалификации работника.

С учетом сказанного, содержание компетенций как ожидаемого результата профессионального образования при применении профессионального стандарта вытекает из логики и содержания профессиональной деятельности и определяется в следующем порядке: *от видов деятельности → к задачам деятельности → к трудовым функциям (трудовым действиям) → к требуемым компетенциям как основе эффективности выполнения трудовых действий*

Содержание компетенций при разработке образовательного стандарта, задающего правила и условия формирования и применения основных профессиональных образовательных программ разного уровня, определяется в следующем порядке:

от видов деятельности → к задачам деятельности → к содержанию возможных трудовых функций и действий выпускника (профилю ОПОП) → к формируемым компетенциям как результату освоения ОПОП

Основные перспективные направления работы по применению профессионального стандарта педагога (учителя, воспитателя)

Работа над проектом внедрения профстандарта педагога является частью реализации общей стратегии модернизации системы образования страны, в частности, модернизации педагогического образования как одного из важнейших ресурсов развития социальной сферы. Эта стратегия определена поручениями Президента Российской Федерации, решениями Правительства РФ, нормативными и методическими актами Минобрнауки России и органов управления образованием в регионах. В рамках проекта предлагается определить и предложить для реализации комплекс мер, направленных на построение новых регуляторов и повышение качества профессиональной деятельности педагогов.

Разработанные и одобренные профессиональным сообществом предложения сформировались в ходе и как результат *апробации профессионального стандарта педагога на основе федеральных, региональных и муниципальных пилотных проектов* (стажировочных площадок). Эти предложения включают рекомендации по *дифференциации уровней освоения трудовых функций и трудовых действий, определенных профессиональным стандартом, с учетом требований к начальному уровню профессионализма, необходимого для осуществления самостоятельной профессиональной деятельности педагога.*

В этом процессе профессиональные стандарты играют особую роль и являются основой организации действий, по меньшей мере, в следующих направлениях, которые охватывают три системы отношений в данной профессиональной области:

- отношения работника и работодателя, связанные с определением содержания профессиональной деятельности на конкретном рабочем месте (определение профессиональной роли работника, должностных инструкций, трудового договора на основе эффективного контракта, условий и оплаты труда, порядка замещения должности и др.);
- отношения профессионального труда и профессионального образования связан-

ные с оценкой качества профессионального образования, учетом требований профессионального стандарта педагога при разработке образовательных стандартов ФГОС, при формировании образовательных программ основного и дополнительного профессионального образования ОПОП, разработке индивидуальных образовательных маршрутов и оценке образовательных результатов;

- статусные отношения работника в профессиональной среде – разработка, определение и оценка уровня профессиональной квалификации специалиста путем создания принципиально новой для России системы общественно-профессиональной сертификации персонала и разработки отраслевой рамки квалификаций. Эта работа позволит создать достаточные основания для объективной оценки уровня профессионального развития педагога с учетом требований профессионального стандарта, ее результаты можно будет использовать в модернизируемых процедурах оценки квалификации и аттестации персонала, при определении маршрутов карьерного и профессионального роста, а также применении новых систем оплаты труда.

В процессе реализации указанного комплекса мер предполагается разработать:

- *требования к списку профессиональных компетенций выпускников программ педагогической подготовки и предложения по модернизации ОПОП, а также требования к компетенциям (умениям) работы с детьми различных контингентов, в том числе с детьми с особыми образовательными потребностями и детьми с ограничениями возможностей здоровья;*

механизм дифференциации уровней квалификации педагога на основе профессионального стандарта педагога (ПС): включая определение количества таких уровней, состав допустимых профессиональных действий, а также необходимые знания и умения, специфичные для каждого уровня;

- *нормативно-методические рекомендации по оценке и самооценке педагогами своей квалификации, включая содержание, инструментарий, нормативно-правовые основы, критерии и показатели уровня професси-*

онального развития в соответствии с выделенными уровнями и квалификации, предписанными в ПС;

- примерные программы *основного и дополнительного профессионального образования, предполагающие модернизацию постдипломного сопровождения профессиональной деятельности выпускников и молодых специалистов*, направленные на повышение успешности их трудоустройства и начала профессиональной деятельности.

В процессе апробации и обобщения первых результатов внедрения профстандарта педагога выявилась необходимость существенно изменить, а в ряде случаев разработать новые:

- *содержание, инструментарий, нормативно-правовую документацию и методические рекомендации по оценке квалификации выпускников педагогических программ, включая программы дополнительного профессионального образования (профессиональный экзамен), на основе требований ПС.*

- *персонифицированные модели повышения квалификации работающих педагогов на основе выявленных в ходе оценки их квалификации дефицитов компетенций с точки зрения требований ПС;*

- *модернизированные модели организации процедур аттестации педагогов на основе требований ПС, предложения по изменению нормативно-правовой базы аттестации, а также методические рекомендации по организации аттестации, согласованные с требованиями ПС.*

В ходе общественного обсуждения проблем и с целью минимизации рисков внедрения профстандарта педагога профессиональным сообществом были выработаны и рекомендованы к распространению в регионы России (см. сайт «ПРОФСТАНДАРТПЕДАГОГА. РФ»).

- *предложения по изменению перечня должностей и квалификационных категорий педагогических работников, их группировке в профессионально-квалификационные группы с учетом состава трудовых функций и профессиональных (трудовых) действий, определенных ПС;*

- *методические рекомендации для руководителей образовательных организаций по формированию должностных обязанностей педагогических работников с использованием перечня трудовых функций и состава профессиональных действий, определенных ПС.*

Процесс обсуждения хода и проблем внедрения профстандарта педагога выявил высокую заинтересованность работодателей и самого профессионального сообщества, включая руководителей региональных министерств и муниципальных органов управления образованием, администрации образовательных организаций, других участников образовательного процесса.

Хотелось бы особо отметить регионы, активно работающие в проекте, такие как Алтайский край, Башкортостан, Волгоградская и Екатеринбургская области, Красноярский край, Ставрополье, Татарстан, Хабаровская и Ярославская области.

Key Outcomes of Approbation and Implementation of Professional Standard for Teachers

Zabrodin Y. M. *,

*Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia,
zabrodinym@mgppu.ru*

Sergomanov P. A. **,

*Deputy Director of Department of state policy in the field of school education of the
Ministry of Education and Science of the Russian Federation, Moscow, Russia*

We describe the concept of the professional standard for teachers – educators, methodological approaches to the description of the teacher professional activities, teacher on a background of a brief history of the formation and development of the development and application of professional standards in our country and abroad. We describe the structure, functions and content of the teacher professional standard. We discuss the problems of testing and use of the professional teacher standards, prospects and main directions of its application in the upgrading of teacher education.

Keywords: teacher professional standard, pedagogic activity, labor function of the teacher professional standards, required competence, professional teacher training, development of professional qualifications

For citation:

Zabrodin Yu.M., Sergomanov P.A. Key Outcomes of Approbation and Implementation of Professional Standard for Teachers. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2016, vol. 21, no. 2, pp. 44–58 (In Russ., abstr. in Engl.). doi: 10.17759/pse.2016210206

*Zabrodin Yury Mikhailovich, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Vice Rector, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, e-mail: zabrodinym@mgppu.ru

**Sergomanov Pavel Arkad'evich, PhD in Psychology, Deputy Director of Department of state policy in the field of school education of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, Moscow, Russia.